

IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S^a MUJER Y POLÍTICAS
SOCIALES UGT
SERVICIOS PÚBLICOS

ENERO DE 2025



ÍNDICE

NUESTRA MIRADA:

Hacia la igualdad efectiva en el Tercer Sector.

TUS PALABRAS CUENTAN:

Tercer Sector

LA REALIDAD EN CIFRAS:

Las mujeres suponen alrededor del 70% de los contratos pero dicha feminización no se refleja en los puestos de dirección y altos cargos de las entidades.

ASESORIA EN IGUALDAD:

¿En qué beneficia a una entidad del Tercer Sector tener un Plan de Igualdad?

HERRAMIENTA:

Tercer sector en igualdad.

SINDICALISMO EN ACCIÓN:

8 propuestas para avanzar en la igualdad efectiva en el Tercer Sector

PRÓXIMAS ACCIONES

IGUALDAD LABORAL Y TERCER SECTOR

La igualdad es un valor que guía la acción de las entidades del Tercer Sector ya que trabajan para garantizar la justicia social. A pesar de su compromiso hacia la sociedad, en lo que respecta a las condiciones laborales de las personas trabajadoras de estas organizaciones los estudios muestran que se deben afrontar una serie de desafíos para corregir ciertos obstáculos que les impiden gozar de las mismas oportunidades.

Como ejemplo de esta realidad, sabemos que el 70% de los contratos del Tercer Sector son a mujeres y sin embargo dicha feminización no se refleja en los puestos de dirección y altos cargos de las entidades.

Ante esta realidad, desde UGT Servicios Públicos comenzamos 2025 con un IMPRESINDIBLES que pretende facilitar análisis, conceptos, datos y propuestas para poder avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Tercer Sector.



NUESTRA MIRADA

Hacia la igualdad efectiva en el Tercer Sector

Las entidades del Tercer Sector persiguen la transformación real de la sociedad y se caracterizan por incorporar activamente en su acción los valores de igualdad y no discriminación. Siendo este su punto de partida, cuando realizamos un análisis sobre su cultura organizacional, las investigaciones señalan la necesidad de afrontar las brechas existentes en materia de igualdad de oportunidades en las condiciones laborales entre mujeres y hombres.

Presencia mujeres y hombres en el Tercer Sector

El Tercer Sector desempeña un papel estratégico en el desarrollo de nuestra sociedad, impulsando la participación de la sociedad civil y trabajando en colaboración con el sector público y privado para generar un impacto positivo en ella. Teniendo en cuenta los datos del 'Barómetro del Tercer Sector en España', elaborado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, representa el 1,4% del PIB español, genera alrededor de 650.000 personas empleadas, lo que supone 3% del empleo total en España y cuenta con más de 1 millón de personas voluntarias.

Para analizar las condiciones de trabajo de las plantillas podemos tener como referencia el Informe de la Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo de España de 2021 de Cooperación, el cual describe que el número de personas que trabajan en el sector ha aumentado un 8% con respecto al informe de 2019. Las cifras globales de contratación avanza hacia casi en paridad a hombres y mujeres. Prácticamente no varían a lo largo de los años: 51% hombres (4.649 personas) y 49% mujeres (4.862). No obstante las mujeres, son mayoría en las plantillas contratadas bajo la legislación española. Dentro del territorio español las mujeres suponen alrededor del 70% de los contratos frente a 30%, en el caso de los hombres. Estas cifras nos llevan a conceptos como la división sexual del trabajo que hunde sus causas en la socialización diferencial de género que, tradicionalmente, identifica los roles reproductivos y de cuidados con las mujeres y que nos puede permitir explicar la alta proporción de mujeres.

Techo de cristal y puestos de dirección

La feminización del Tercer Sector no se refleja en los puestos de dirección y altos cargos de las entidades, las mujeres ocupan el 44% de los puestos de presidencia. Es cierto que se han producido mejorías, pero llama la atención en un sector tan feminizado y comprometido con la igualdad la falta de representación en las estructuras de poder. De modo que uno de los retos que se debe afrontar es el relacionado con el llamado techo de cristal, que limita el acceso de mujeres con experiencias laborales y preparadas profesionalmente a los altos cargos y el ascenso a puestos de más responsabilidad.

Según análisis de la Fundación Hazlo posible de cara a detectar las brechas de género que afronta este sector es clave tener en cuenta el factor del tamaño y presupuesto de la entidad, ya que destacan que encuentran diferencias notables. Cuanto mayor es el volumen de financiación de la organización, menor representación de mujeres en puestos de dirección o gobernanza. Las mujeres dirigen organizaciones que disponen de un gasto medio 4,3 millones de euros, frente a los 7 millones de euros de las dirigidas por hombres.

Modelo de contratación, brecha salarial, conciliación y división sexual del trabajo

En relación a la calidad del empleo, el Observatorio del Empleo del Tercer Sector realiza un informe al respecto donde se describe los modelos de contratación. Estableciendo que en total en el sector el 80% son contratos indefinidos, pero se aprecia que las mujeres se encuentran en una situación más precaria que los hombres, con un 10,2% de contratos temporales. También se señala, que la parcialidad en este sector es grande, en 2023 se registraron un 48,1% de contratos a jornada parcial frente a un 12,6% en España.

Sobre la brecha salarial se destaca que las mujeres que trabajan en una jornada completa ganan en promedio 1.905€ menos que sus compañeros hombres, suponiendo esto una brecha de 7% menos. Esta diferencia salarial general puede deberse a una brecha de género más estructural a la que hemos aludido con anterioridad: mayoritariamente las mujeres ocupan puestos que reciben oficialmente salarios menores a pesar de tener mayor peso porcentual en el sector.

También conviene mencionar que se podría concluir que existe una división estereotipada de tareas dentro del sector ya que hay mayor representación del colectivo femenino en tareas de intervención directa y voluntariado, mientras que un mayor número de hombres se ocupa de las tareas de gestión. De modo que vemos que al igual que el resto del mercado laboral las mujeres empleadas afrontan fenómenos laborales muy arraigados como son la división sexual, segregación vertical y horizontal, techo de cristal y brecha salarial.

Herramientas para la igualdad laboral: planes y protocolos

Para afrontar esa realidad, desde los servicios públicos disponemos de un marco normativo amplio como Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. También la Ley 43/2015 del Tercer Sector de Acción Social hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio rector de las entidades; y también se cuenta con el III Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social y los últimos reales decretos que fomentan la elaboración y aplicación de Planes de Igualdad. Así la mayoría de las entidades del Tercer Sector en España tienen un plan de igualdad (64%). Un 30,4% cuentan un canal de denuncias para abordar casos de discriminación por cualquier motivo en el ámbito laboral. Y sólo un 7,9% dispone de políticas de diversidad étnico-racial y sexo-genéricas.

En coherencia con los principios y valores del sector, es necesario promover políticas, medidas transversales en todas las fases de gestión, diseñando estrategias y herramientas que posibiliten suprimir los obstáculos para el acceso y la promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad; reforzar la incorporación de los hombres como personal de las organizaciones y garantizar que las medidas diseñadas faciliten afrontar desde la segregación horizontal a la brecha salarial.



TUS PALABRAS CUENTAN

Tercer Sector

Causas que le dan origen:

Según la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), 2023, del Instituto Nacional de Estadística (INE) el porcentaje de población en riesgo de pobreza o exclusión social en España aumentó hasta el 26,5%, medio punto más respecto al 2022, 26%. También han aumentado el porcentaje de población que se encontraba en situación de carencia material y social severa del 7,7% al 9% y junto a estos datos se ha producido un incremento del porcentaje de población que llegan con “muchísima dificultad” a fin de mes: 8,7% al 9,3%. Todos estos aumentos nos señalan que las brechas sobre pobreza, exclusión social y desigualdad constituyen problemas profundos que es necesario afrontar desde múltiples dimensiones.

Las tasas de pobreza se han mantenido altas, y evidencian un problema de carácter estructural al que debemos hacer frente a través de diferentes actores. Uno de ellos es el tejido social de entidades y asociaciones que conforman el denominado tercer sector de acción social que se plantea como una vía de acción ciudadana, complementaria con la gestión institucional pública. De este actor surgen soluciones, fruto de la participación social, orientadas a evitar que determinados grupos sociales se vean excluidos de unos niveles elementales de bienestar.

La actividad del Tercer Sector de Acción Social, de sus organizaciones y de las personas que lo forman se basa en el compromiso con los derechos humanos y descansa en los valores de solidaridad, igualdad de oportunidades, inclusión y participación, desempeñando un papel crucial en el diseño y la ejecución de las políticas contra la pobreza, la exclusión y por la justicia social.

Regulación:

En coherencia con ese papel se ha establecido un marco regulatorio, a nivel estatal, la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social que tiene por objeto reforzar la capacidad de las entidades como interlocutoras ante la Administración General del Estado, de cara a diseñar políticas públicas sociales y definir las medidas de fomento que los poderes públicos deben adoptar en su beneficio.



Concepto:

Dentro de esta legislación, en el artículo 2 se define al Tercer Sector de Acción Social como:

- 1. Aquellas organizaciones de carácter privado, surgidas de la iniciativa ciudadana o social, bajo diferentes modalidades, que responden a criterios de solidaridad y de participación social, con fines de interés general y ausencia de ánimo de lucro, que impulsan el reconocimiento y el ejercicio de los derechos civiles, así como de los derechos económicos, sociales o culturales de las personas y grupos que sufren condiciones de vulnerabilidad o que se encuentran en riesgo de exclusión social.**
- 2. En todo caso, son entidades del Tercer Sector de Acción Social las asociaciones, las fundaciones, así como las federaciones o asociaciones que las integren, siempre que cumplan con lo previsto en esta Ley.**

De modo que las entidades que forman el Tercer Sector son organizaciones sin ánimo de lucro como fundaciones y asociaciones, cooperativas, empresas de trabajo asociado y mutualidades, entre otras.

Características:

De este concepto es importante exponer las características que las describen a las organizaciones, tales como:

1. Tienen personalidad jurídica propia. Están formalmente constituidas como asociaciones, fundaciones, entidades religiosas, cooperativas de iniciativa social o bien empresas de inserción.
2. No poseen ánimo de lucro y tienen carácter altruista: reinvierten sus beneficios en la actividad social que desarrollan.
3. Su misión está orientada a la inclusión social de colectivos vulnerables.
4. Desarrollan sus actividades de acción social siguiendo los principios de proximidad al territorio o el entorno.
5. Garantizan la participación democrática en su seno.
6. Actúan de modo transparente, tanto en el desarrollo de su objeto social como en el funcionamiento, gestión de sus actividades y rendición de cuentas.
7. El voluntariado es parte fundamental para la consecución de sus objetivos. Personas que ceden su tiempo, conocimientos, así como parte de sus recursos económicos para ello.

Realidad:

Teniendo presente la definición y características, debemos saber que en la actualidad y según datos de la Plataforma del Tercer Sector, más de 28.000 entidades la conforman, emplea a cerca de 650.000 personas, las cuales representan el 3% del volumen total de asalariados de la EPA, siendo la fuente de financiación, fundamentalmente pública, el 41,4%, sobre todo de las comunidades autónomas. Es importante destacar que movilizan alrededor de millón de personas voluntarias, y que en los últimos años ha vivido un proceso de crecimiento. Más de la mitad de las entidades, el 56,5%, se han creado en los últimos 20 años.



LA REALIDAD EN CIFRAS

Datos para conocer y reflexionar

Recogemos datos e información estadista, para poder realizar un análisis teniendo en cuenta las especificidades del Tercer Sector:



- **1,4% del PIB y 3% del empleo en España:** Datos del 'Barómetro del Tercer Sector en España', elaborado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, representa el 1,4% del PIB español, genera alrededor de 650.000 personas empleadas, lo que supone 3% del empleo total en España y cuenta con más de 1 millón de personas voluntarias.

- El Informe de la Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo de España de 2021 de Cooperación destaca: que el número de personas que trabajan en el sector ha aumentado un 8% con respecto al informe de 2019.
- Las cifras globales de contratación avanza hacia casi en paridad a hombres y mujeres. Prácticamente no varían a lo largo de los años: 51% hombres (4.649 personas) y 49% mujeres (4.862). **Dentro del territorio español las mujeres suponen alrededor del 70% de los contratos frente a 30%, en el caso de los hombres.**

70

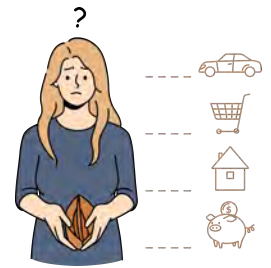
Calidad del empleo:

- Según el Observatorio del Empleo del Tercer Sector 80% son contratos indefinidos, pero se aprecia que las mujeres se encuentran en una situación más precaria que los hombres, con un 10,2% de con contratos temporales. La parcialidad en este sector es grande, en 2023 se registraron un 48,1% de contratos a jornada parcial frente a un 12,6% en España.



- **Las mujeres que respondieron la encuesta a personas trabajadoras afirman experimentar mayor inestabilidad en su empleo en el Tercer Sector.**

En concreto un 17,7% de las mujeres empleadas del Tercer Sector frente a un 13,8% de hombres perciben la posibilidad de perder su trabajo en los próximos 6 meses. **La percepción de inestabilidad de las mujeres en el Tercer Sector es mucho más frecuente que a nivel europeo (12,9%),** pero resulta significativamente menos frecuente que en los otros sectores productivos a nivel nacional (23,2%).



Los hombres reciben reconocimiento por su trabajo más frecuentemente que las mujeres en el sector, pero la diferencia es de apenas 4 puntos porcentuales aproximadamente. Un 54,4% de los hombres aseguran recibir reconocimiento por su trabajo frente a un 49,2% de las mujeres.



- **Las mujeres que trabajan en una jornada completa ganan en promedio 1.905€ menos que sus compañeros hombres, suponiendo esto una brecha de 7% menos.**

Brecha salarial:

Techo de cristal:

La feminización del Tercer Sector no se refleja en los puestos de dirección y altos cargos de las entidades. Las mujeres ocupan el 44% de los puestos de presidencia.



Las mujeres dirigen organizaciones que disponen de un gasto medio 4,3 millones de euros, frente a los 7 millones de euros de las dirigidas por hombres. Cuanto mayor el volumen de financiación de la organización, menor representación de mujeres en puestos de dirección o gobernanza.

Planes de igualdad:

- La mayoría de las entidades del Tercer Sector en España tienen un plan de igualdad (64%). Un 30,4% cuentan un canal de denuncias para abordar casos de discriminación por cualquier motivo en el ámbito laboral. Y sólo un 7,9% dispone de políticas de diversidad étnico-racial y sexo-genéricas.





ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

¿EN QUÉ BENEFICIA A UNA ENTIDAD DEL TERCER SECTOR TENER UN PLAN DE IGUALDAD?

Las organizaciones del Tercer Sector pueden reproducir las mismas dinámicas y prácticas discriminatorias por cuestión de género que se dan en otros ámbitos laborales. Por ello, el esfuerzo por alcanzar la igualdad real se refleja en la transformación de las propias estructuras internas, facilitando al mismo tiempo:

1. Aumenta la satisfacción y la motivación del personal, y esto mejora las dinámicas de trabajo.
2. Mejora el clima laboral, mediante una adecuada comunicación interna sobre los objetivos y la cultura de la empresa.
3. Potencia una nueva visión de la gestión de las personas, a través de criterios de responsabilidad social empresarial.
4. Estimula la productividad, gracias a la mejor gestión del tiempo y del personal.
5. Favorece la gestión de la calidad, al rentabilizar y retener el talento del personal.
6. Mejora la imagen, reputación y prestigio social frente a la clientela y la sociedad.
7. Al incorporar la igualdad de oportunidades, la conciliación, la corresponsabilidad y la seguridad laboral con perspectiva de género, se puede compensar en cierta medida la inestabilidad y la precarización tan presentes en el Tercer Sector.

¿POR QUÉ ES NECESARIO HABLAR DE IGUALDAD RETRIBUTIVA EN ESTE SECTOR?

Existen importantes diferencias retributivas que se generan por la existencia de complementos añadidos al salario, el valor que se da al puesto de trabajo y la categoría laboral aplicada. Por ello, más que de salario se debe hablar de retribución y prestar atención a: complementos extrasalariales e incentivos o qué puestos de trabajo los cobran y qué tipo de complementos.

Hay que tener un registro retributivo en el que se recoja: complementos salariales, incentivos, extras, beneficios sociales, etc. Así como también incorporar las categorías laborales y las condiciones de trabajo, por lo que se debe contar con la información necesaria para describir la situación de la plantilla.

Del registro se pueden extraer las medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes categorías, desglosadas por sexo. El registro deberá incluir una justificación cuando la media aritmética de un sexo sea superior a la del otro en un 25%. Explicando el porqué de la brecha retributiva.

HERRAMIENTAS

Campaña

Tercer Sector en Igualdad



Es un proyecto de la Federación de Mujeres Progresistas (FMP), desarrollado en 2023 y que ha tenido como objetivo sensibilizar y formar tanto a profesionales como a voluntariado del Tercer Sector, para promover la incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizativa, en las acciones y en la intervención.

Ofrecen una serie de servicios destinados a mejorar la gestión y la gobernanza del Tercer Sector, promoviendo el trabajo en red y el intercambio del tejido asociativo.

Así las entidades que participan pueden beneficiarse de la implantación de planes de igualdad, consultoría sobre gestión organizativa, planes de calidad y estratégicos, formación online para profesionales y directivos/as del Tercer Sector.

Han participado en las actividades del proyecto un total de 361 profesionales y voluntariado de todas las Comunidades Autónomas, y de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Puedes leer más información en la web de:
Federación de Mujeres Progresistas (FMP).





SINDICALISMO EN ACCIÓN

8 PROPUESTAS PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD EFECTIVA DEL TERCER SECTOR

Desde UGT Servicios Públicos apostamos por avanzar hacia la igualdad efectiva en cada centro de trabajo del Tercer Sector mediante:

1.- REVALORIZAR LAS CONTRIBUCIONES DE LA IGUALDAD EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL TERCER SECTOR.

El Tercer Sector posee un fuerte compromiso con la igualdad y así lo intenta plasmas en su acción y proyectos. Sin embargo, es fundamental avanzar hacia la igualdad real en su cultura organizacional en todos los ámbitos y a todos los niveles. Al mismo tiempo que se debe facilitar que en todos los procesos y gestiones relacionados con las trabajadoras y trabajadores se garantice la igualdad.

2.- PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES.

Es importante fomentar en este sector medidas para eliminar la división sexual del trabajo así como promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la diversidad de ámbitos, niveles y organizaciones del sector.

3.- GARANTIZAR LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LAS TRABAJADORAS.

El Tercer Sector es esencial para el desarrollo de la sociedad de modo que es necesario afrontar la mejora de las condiciones laborales: ajustar parcialidad, eliminar la desigualdad retributiva o el techo de cristal. Las entidades del Tercer Sector a través de políticas públicas integrales deben favorecer medidas adecuadas para impulsar el reconocimiento social, la estabilidad laboral y remuneraciones justas.

4.- ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL EN EL TERCER SECTOR.

Aplicar auditorías retributivas, registro retributivo o valoración de puestos entre otras herramientas es fundamental para diagnosticar el alcance de la situación de cara a diseñar medidas para su eliminación, así como crear sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo con métodos transparentes en los que se cumpla el principio de igualdad.

5.- AVANZAR EN CORRESPONSABILIDAD.

Las mujeres asumen más responsabilidades de trabajo no remunerados lo cual tiene consecuencias en el desarrollo profesional de las trabajadoras reduciendo sus jornadas o retirándose del mercado laboral. Es necesario realizar políticas integrales que garantice el derecho a la conciliación y la corresponsabilidad incluyendo prestaciones iguales, intransferibles y remuneradas al cien por cien de modo que disminuya la brecha de tiempo que también repercute en los salarios, la salud y las pensiones.

6.- ELIMINAR EL TECHO DE CRISTAL.

Elaborar planes de desarrollo profesional para las trabajadoras y trabajadores de la empresa en igualdad de oportunidades y condiciones. Pensando en sistemas de promoción profesional sobre la base de criterios técnicos y objetivos que no sean excluyentes por sexo ni contengan criterios discriminatorios, y que sean transparentes y conocidos. Estableciendo medidas para promover la presencia de mujeres en los órganos de gobierno.

7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Al igual que se debe contar con medidas para la protección frente a los riesgos laborales, es necesario contar con información, formación y protocolos para actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo. No sólo en relación con sus compañeros, también se puede pensar en la relación con clientes, administraciones, otros equipos de trabajo, etc.

8.- FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PLANES DE IGUALDAD.

El sindicalismo es un espacio central para la igualdad real de mujeres y hombres. Siendo por tanto clave garantizar los recursos necesarios para la negociación de convenios y planes de igualdad con perspectiva feminista. Es necesario incorporar delegados y delegadas sindicales, con formación en igualdad, en los centros de trabajo. Con horas sindicales que les permitan la implementación y seguimiento de las medidas que hacen efectiva la igualdad.





PRÓXIMAS ACCIONES:

SEGUNDA TEMPORADA



Sindicalismo sin barba: Nuestra salud laboral

22 de Enero en YouTube y Spotify

Queremos un 2025 lleno de salud en todos los centros de trabajo y por Montse y Luz han pensado que para el Sindicalismo sin barba que abre el nuevo año lo mejor era estrenarlo con Aitana Garí Pérez, Directora del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Marina Ortiz funcionaria del mismo organismo. Ambas especialistas integran la perspectiva género en la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

También saldremos a las calles. Una vez más, Blanca ira a buscar la opinión del pueblo sobre integrar la perspectiva de género en la salud laboral. ¿Pensarán que tiene sentido o que estamos rizando el rizo...?

No te puedes perder la sección nuestra querida Mónica, donde desde la mordacidad nos aportara datos para pensar en la salud en el trabajo.

Vamos dale  **PLAY** y comparte entre tus redes.